

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

505

Vragen van het lid **Kerstens** (PvdA) aan de Minister voor Medische Zorg over *het bericht «Driekwart ziekenhuispersoneel overweegt vertrek»* (ingezonden 17 september 2019).

Antwoord van Minister **Bruins** (Medische Zorg) (ontvangen 29 oktober 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 266.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Driekwart ziekenhuispersoneel overweegt vertrek»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u de in bedoeld artikel genoemde belangrijkste redenen voor medewerkers in ziekenhuizen om de sector voortijdig te verlaten: werkdruk, loon en de balans werk/privé?

Antwoord 2

Het artikel op Skipr is naar aanleiding van een peiling van de FNV onder haar leden. Drie kwart van de mensen die de enquête hebben ingevuld, geeft aan weleens te overwegen de sector te verlaten. De belangrijkste genoemde redenen hiervoor zijn werkdruk, loon en de balans tussen werk en privé. Dat dit problemen zijn, sluit aan op de voortgangsrapportage van het Actieprogramma *Werken in de zorg*². Om mensen voor de zorg te behouden is meer inzet nodig op goed werkgeverschap en minder werkdruk. We zien dat veel werkgevers hier al actief aan werken. RegioPlus voert een kwalitatief exit onderzoek uit in een groot deel van de regio's. Met dit onderzoek krijgen individuele organisaties veel beter zicht op de reden waarom mensen vertrekken bij hun organisatie. Dat inzicht helpt hen bij het formuleren van concrete verbetermaatregelen om mensen te blijven boeien en binden. De goede voorbeelden en inzichten die dit oplevert gaan RegioPlus en het Actie Leer Netwerk verspreiden. De uitkomsten van het onderzoek worden meegenomen in de tweede voortgangsrapportage van 2019 aan uw Kamer.

¹ <https://www.skipr.nl/actueel/id39698-drie-kwart-ziekenhuispersoneel-overweegt-vertrek.html>

² Kamerstuk 29 282, nr. 362

Vraag 3, 4

Ziet ook u een verband tussen de hoogte van het salaris in de zorg en het personeelstekort respectievelijk daaruit voortvloeiende zaken zoals een onaantvaardbare vormen aannemende werkdruk?

Wat zegt u tegen ziekenhuismedewerkers en andere professionals in de zorg die ten onder gaan aan de werkdruk, die zien dat hun salaris lager is dan wat mensen met een vergelijkbare opleiding elders kunnen verdienen en bij wie (door bijvoorbeeld een toenemend beroep dat op hen wordt gedaan in de avond, nacht en in het weekend – vaak ook nog eens extra – te werken) geen sprake meer is van een gezonde balans tussen werk en privé?

Antwoord 3, 4

Met de huidige krappe arbeidsmarkt, geldt voor de hele sector zorg en welzijn dat het moeilijk is om voldoende personeel te vinden. Specifiek voor ziekenhuizen gaat het vooral om gespecialiseerde verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel. Ziekenhuizen zijn verantwoordelijk voor de vervolgopleiding van deze professionals. Ondanks ramingen per ziekenhuis voor het benodigde aantal opleidingsplekken en kostendekkende financiering van VWS, lukt het ziekenhuizen al langere tijd niet om voldoende op te leiden. Onder andere gecombineerd met stijgende vraag naar zorg, draagt dit bij aan toenemende druk op de huidige professionals. Reden temeer om goed te zorgen voor de mensen die zich dag en (vaak) nacht inzetten voor goede zorg. Dit betekent onder andere goede arbeidsvoorwaarden, contracten die zekerheid bieden, roosters die te combineren zijn met het privéleven, waardering voor het werk en minder administratieve lasten. De werkgevers en vakbonden onderhandelen nu over een nieuwe cao. Ik hoop dat ze net als in andere sectoren in de zorg, zoals de UMC's, GGZ, Jeugdzorg en VVT, lukt om tot goede afspraken te komen, die hieraan bijdragen.

Vraag 5

Hoe verklaart u het gegeven dat sinds u en uw collega-bewindspersonen het Actieprogramma Werken in de Zorg hebben gepresenteerd het aantal werknemers dat vertrekt eerder groter is geworden dan kleiner?

Antwoord 5

Sinds 2017 is de instroom in de zorg hoger dan de uitstroom. In 2018 groeide het aantal mensen dat in de zorg werkte met 31.000 mensen. Dat neemt niet weg dat de uitstroom uit de sector te hoog is.

Vraag 6

Op welke wijze voorziet het hiervoor bedoelde actieprogramma concreet in het afnemen van werkdruk, het extra verhogen van het salaris «om de markt te verslaan» en het verbeteren van de werk/privébalans voor mensen in de zorg? Hebben die maatregelen het gewenste effect?

Antwoord 6

Jaarlijks zijn extra middelen beschikbaar voor stijgende loonkosten en prijzen. Dit jaar gaat dit om 1,7 miljard euro voor de hele zorg. Hoe zich dit vertaalt in concrete loonstijging, wordt door sociale partners afgesproken in cao's. Zoals in het antwoord op vraag 3 aangegeven, hebben sociale partners in verschillende zorgbranches al afspraken kunnen maken. In de cao's worden niet alleen afspraken gemaakt over loon. In het recente onderhandelingsakkoord over de VVT hebben de sociale partners bijvoorbeeld ook afgesproken om ervoor te zorgen dat 90% van de medewerkers een vast contract krijgt. Ik hoop dat het sociale partners lukt voor de ziekenhuiszorg om tot een nieuwe cao te komen.

Met het actieprogramma *Werken in de Zorg* zetten we stevig in om voldoende medewerkers aan te trekken voor de zorg, en belangrijker nog, om ze te behouden. Dit doen we met een regionale aanpak, gesteund met 420 miljoen euro voor scholing van nieuwe medewerkers. Ik heb u uitgebreid geïnformeerd over de maatregelen uit het actieprogramma en de voortgang³. In de door u gevraagde reactie op de Barometer Nederlandse gezondheidszorg heb ik u tevens geïnformeerd over de mogelijkheid om een deel van de

³ Kamerstuk 29 282, nr. 362

middelen voor het SectorplanPlus in te zetten voor het behoud van medewerkers. Voor het einde van dit jaar informeren we u opnieuw over de voortgang van het actieprogramma.

Vraag 7

Wat vindt u ervan dat (zoals overigens ook de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) al heeft geconstateerd) door het personeelstekort in de zorg de zekerheid van goede zorg dichtbij wanneer je die nodig hebt steeds meer onder druk komt te staan en de kwaliteit van de zorg wordt aangetast? Wilt u dat, als eindverantwoordelijk bewindspersoon, voor uw rekening nemen?

Antwoord 7

Ik hecht grote waarde aan de kwaliteit van zorg. De IGJ ziet dat er in verschillende sectoren zorgaanbieders zijn die moeite hebben om voldoende, gekwalificeerde, medewerkers te vinden. Personeelstekort kan een risico zijn voor de kwaliteit en veiligheid van de zorg. De IGJ ziet dan ook dat de krapte op de arbeidsmarkt zorgaanbieders soms voor uitdagingen stelt. Zo kiezen sommige zorginstellingen voor het (tijdelijk) sluiten van afdelingen. Voor de IGJ staat de kwaliteit van de zorg en de veiligheid van patiënten voorop. De IGJ vindt het daarom belangrijk dat dergelijke maatregelen tijdig, maar niet overhaast worden getroffen. Zorgaanbieders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit, veiligheid en toegankelijkheid van de zorg. Indien de IGJ signalen krijgt dat het niet goed gaat dan toetst zij of er risico's zijn voor de kwaliteit en veiligheid. Als een van deze zaken in gevaar is, spreekt de IGJ de bestuurder en zo nodig de interne toezichthouder hierop aan.

Vraag 8

Bent u bereid op korte termijn concrete maatregelen te treffen zoals bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van extra geld om de hardwerkende mensen in de zorg beter te belonen voor al het belangrijke werk dat ze doen?

Antwoord 8

Zie het antwoord op vraag 6.